

пільг, привілеїв, влади над іншими, отримання емоційного задоволення від цього; компенсування характерологічних недоліків (наприклад, невпевненість в собі, недовіра людям) за рахунок професії; бажання бути приналежним до певної соціальної групи; вдоволення асоціальних потреб, які можна вирішити за допомогою статусу, іміджу представника сил безпеки та оборони, наприклад, для незаконного отримання вигоди, матеріальної винагороди тощо. Професія для таких військовослужбовців забезпечує відносини залежності, в яких особистий розвиток та добробут ставляться у залежність від реалізації асоціальних потреб.

Список використаних джерел

1. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера: монографія. Київ : ПП Золоті Ворота, 2012. 463 с.

УДК 159.9:351.74(477)

Барко Вадим Іванович,

головний науковий співробітник Державного науково-дослідного інституту МВС України,
доктор психологічних наук, професор
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4962-0975>;

Барко Вадим Вадимович,

провідний науковий співробітник Державного науково-дослідного інституту МВС України,
кандидат педагогічних наук, старший дослідник
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3836-2627>

ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОФІЛІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ (ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ЗАСТОСУВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО- ТИПОЛОГІЧНОГО ОПИТУВАЛЬНИКА)

Індивідуально-типологічний опитувальник (ІТО) розроблений Л.М. Собчик у 2003 році і побудований на основі ортогональної моделі особистості і теорії провідних тенденцій [2; 3]. Провідна тенденція представляє собою стійку, стрижневу якість особистості, що корінням сягає типу вищої нервової діяльності, конституціонально заданих властивостей людини і визначає індивідуальні особливості адаптаційних механізмів, стиль мислення, міжособистісної поведінки, силу потреб і мотивації, тип реакції на стрес. Вона впливає на формування й вищих рівнів індивідуальності – соціальної спрямованості, ієрархії цінностей, свідомої мотивації, моральних орієнтирів. Інтегративним центром цього конструкта є самосвідомість, яка включає усвідомлене «Я» в контексті соціальних відносин [2–8].

Індивідуально-особистісна типологія базується на протиставленні контрастних властивостей, які є ортогональними:

інтроверсія – екстраверсія, тривожність – агресивність, лабільність (емотивність) – ригідність, сензитивність – спонтанність. Ці властивості співвідносяться з параметрами нервової системи: активованість – інактивованість, лабільність – інертність, динамічність збудження – динамічність гальмування, сила – слабкість.

ІТО дозволяє діагностувати індивідуально-психологічні особливості за вісьмома базовими шкалами: 1 – екстраверсія; 2 – спонтанність; 3 – агресивність; 4 – ригідність; 5 – інтроверсія; 6 – сензитивність; 7 – тривожність; 8 – лабільність (емотивність); на основі чого побудувати індивідуально-особистісний профіль працівника поліції. В психології поняття «профіль особистості» або «особистісний профіль» означає певний набір індивідуально-особистісних властивостей, які якісно і кількісно характеризують людину в загальноприйнятих термінах психологічної діагностики [6]. Індивідуально-особистісний профіль означає перелік, якісну характеристику, а також кількісний діапазон психологічних показників, які характеризують успішного фахівця, професіонала в певній галузі діяльності.

Для оцінювання ступеню психологічної придатності особи до службової діяльності нами запропонована трирівнева порядкова шкала: 1 рівень – високий рівень придатності до діяльності; 2 рівень – достатній; 3 рівень – недостатній (низький). Проведене дослідження із застосуванням опитувальника ІТО дозволило детальніше уточнити основні варіанти психологічних профілів працівників поліції.

1) Збалансований профіль (14 % обстежених). *Змішаний тип реагування.*

Властива збалансованість провідних тенденцій (усі шкали перебувають в межах норми – 3–4 бали).

Індивідуально-особистісні особливості: гармонійна особистість, усі тенденції виражені рівномірно. *Прогноз успішності професійної діяльності – 1 рівень (високий).*

2) Гіперстенічний профіль (13 %). *Гіпертимний тип реагування.*

Показники екстраверсії, спонтанності, агресивності (шкали 1-2-3) дещо підвищені і перебувають в межах 5–7 балів).

Характерологічні риси – активність, комунікабельність, помірна агресивність, рішучість, сміливість, тенденція до самореалізації, незалежності, лідерства і самоствердження. *Прогноз успішності професійної діяльності – 1 рівень (високий).*

3) Комунікабельний профіль (12 %). *Змішаний тип реагування.*

Показники екстраверсії і лабільності (шкали 8 і 1) помірно підвищені (5–7 балів). Активність, відкритість, комунікабельність, балакучість, нездатність до монотонної роботи, мінливість настрою,

емоційна нестійкість. *Прогноз успішності проф. діяльності – 1 рівень (високий).*

4) Лідерський профіль (10 %). Гіпертимний тип реагування.

Активність, відкритість, комунікабельність, самовпевненість, спонтанність поведінки, рішучість, мужність, прагнення до домінування й лідерства. *Прогноз успішності професійної діяльності – 1 рівень (високий).*

5) Активно-агресивний профіль (7 %). Гіпертимний тип реагування.

Екстраверсія і агресивність (шкали 1 і 3) помірно виражені (5–7 балів). Соціальна активність, спрямованість психіки на зовнішній світ, прагнення працювати серед людей і бути в центрі подій, відкритість, оптимізм. *Прогноз успішності професійної діяльності – 2 рівень (достатній).*

6) Активно-незалежний профіль (7 %). Змішаний тип реагування.

Екстраверсія і ригідність (шкали 1 і 4) помірно виражені (5–7 балів). Активність, самовпевненість, незалежність, педантизм, практичність, акуратність, принциповість, прагнення до домінування. *Прогноз успішності професійної діяльності – 2 рівень (достатній).*

7) Неконформний профіль (6 %). Гіпертимний тип реагування.

Показники спонтанності та агресивності (2 і 3) помірно підвищені (5–7 балів). Активність, самостійність, незалежність, комунікабельність, помірна агресивність і егоїстичність, активне відстоювання своїх поглядів, позитивна самооцінка, тенденція до самореалізації. *Прогноз успішності діяльності – 2 рівень (достатній).*

8) Компромісний профіль (6 %). Змішаний тип реагування.

Показники тривожності і лабільності (шкали 7–8) (помірно підвищені (5–7 балів). Здатність до співробітництва, готовність до компромісів в ситуаціях конфлікту, емпатійність, готовність допомагати. *Прогноз успішності професійної діяльності – 2 рівень (достатній).*

9) Конформний профіль (6 %). Змішаний тип реагування.

Показники тривожності і сензитивності (шкали 6–7) помірно підвищені (5–7 балів) при нормативних значеннях інших шкал. Обережність в поведінці, відповідальність за доручену справу, скромність, вразливість, поступливість, схильність до компромісів, чутливість. *Прогноз успішності професійної діяльності – 2 рівень (достатній).*

10) Гіпостенічний профіль (5 %). Гіпотимний тип реагування.

Показники інтроверсії, сензитивності і тривожності (шкали 5-6-7) помірно підвищені (5–7 балів). Обережність при прийнятті рішень, відповідальність за доручену справу, скромність, вразливість,

тенденція до самотності і самостійності, залежність від групи. *Прогноз успішності професійної діяльності – 2 рівень (достатній).*

11) Залежний профіль (5 %). Гіпотимний тип реагування.

Показники інтроверсії і сензитивності (шкали 5–6) помірно підвищені (5–7 балів). Замкнутість, обережність, відповідальність за доручену справу, скромність, вразливість, самостійність, залежність від групи. *Прогноз успішності професійної діяльності – 2 рівень (достатній).*

12) Індивідуалістичний профіль (3 %). Змішаний тип реагування

Показники інтроверсії і ригідності (шкали 4–5) помірно підвищені (6–7 балів). Індивідуалізм, песимізм, інертність установок, суб'єктивізм, наполегливість і підозрілість, депресивні настрої. *Прогноз успішності професійної діяльності – 3 рівень (недостатній).*

13) Конфліктний профіль (2 %). Змішаний тип реагування.

Показники ригідності і агресивності (шкали 3–4) помірно підвищені (6–7 балів). Самостійність, незалежність, наполегливість, недовіра до оточення, прагнення відстоювати власні інтереси. соціальна пасивність поєднуються з конфліктністю. *Прогноз успішності професійної діяльності – 3 рівень (недостатній).*

14) Шизоїдний профіль (2 %). Змішаний тип реагування

Показники інтроверсії та спонтанності (шкали 2 і 5) помірно підвищені (6–7 балів). Індивідуалізм, інтровертованість, замкнутість, стійкість власних поглядів і переконань, схильність до перепадів настрою, поєднання підвищеної чутливості з емоційною холодністю і відчуженістю. *Прогноз успішності професійної діяльності – 3 рівень (недостатній).*

15) Інфантильний профіль (2 %). Змішаний тип реагування.

Показники екстраверсії, спонтанності і лабільності (шкали 8-1-2) помірно підвищені (6–7) балів). Активність, відкритість, комунікабельність, рухова розгальмованість, безвідповідальність, самовпевненість, невміння дотримуватись субординації, непередбачуваність поведінки і висловів. *Прогноз успішності професійної діяльності – 3 рівень (недостатній).*

Розрахунки показують, що майже половина (49 %) поліцейських мають психологічні профілі, які відповідають першому, високому рівню психологічної придатності. Значна частка обстежених (42 %) мають другий, достатній рівень, який характеризується нормативними, але: а) дещо завищеними показниками стеничних шкал (спонтанності, агресивності, або, б) підвищеннями шкал гіпотимного чи змішаного типів. Нарешті, незначна група (9 % осіб) продемонстрували третій, низький (недостатній) для діяльності рівень придатності. Це особи, які виявили ознаки індивідуалістичного конфліктного, шизоїдного або інфантильного профілів, які характеризуються високою ймовірністю

настання певних варіантів дезадаптації (істероїдних, неврастенічних, депресивних тощо).

Висновки. Таким чином, в результаті проведеного дослідження отримано численні варіанти індивідуально-особистісних профілів працівників поліції. Наведені у статті психологічні профілі допоможуть психологам підрозділів психологічного забезпечення Національної поліції науково обґрунтувати формулювати прогноз успішності службової діяльності кандидатам на посади поліцейських при проведенні психологічного етапу професійного добору, а також діючим працівникам поліції при проведенні конкурсу на заняття вакантних посад, здійсненні процедури атестації тощо.

Список використаних джерел

1. Барко, В.В., Барко, В.І., Кирієнко, Л.А. (2017). Професійний психологічний відбір на службу до поліції з використанням адаптованого індивідуально-типологічного опитувальника. *Право і безпека*, 2 (66), 125–132.
2. Барко, В.В., Барко, В.І., Остапович, В.П. (2022). За заг. редакцією Криволапчука В. О. (Eds). Використання адаптованих зарубіжних психодіагностичних методик у Національній поліції України: *психологічний практикум* (с. 264). Київ : «Видавництво Людмила».
3. Методики психологічної діагностики індивідуально-психологічних особливостей працівників Національної поліції України: методичні рекомендації (2020) / Криволапчук В.О, Сизоненко А.С., Остапович В.П., Барко В.І.; Київ: ДНДІ МВС України. 78 с.
4. Професіограми за основними видами поліцейської діяльності: наук.-практ.посіб. (2018) / В.П. Остапович, І.О. Дубова, В.І. Барко та інші; за заг. ред. проф. В.О. Криволапчука. Київ: ДНДІ МВС України; ФОП Кандиба Т.П., 244 с.
5. Ostapovich, V., Barko, V., Okhrimenko, I., Yevdokimova, O., Ponomarenko, Y., Prontenko, K., Antonova, O., Sydoruk, N., Sokolovskiy, O., & Bloshchynskiy, I. (2020). Psychological profile of successful criminal Police Officer. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 9(3), 120-133. <http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/755>.
6. Cochraine, R. E., Tett, R., Vandecreek, L. (2003). Psychological Testing and the Selection of Police Officers. A National Survey. *Criminal Justice and Behavior*, 30(5):511-537 · <https://www.researchgate.net/publication/247743668>.
7. Dunnette, M. D., Borman, W. C. (1979). Personnel Selection and Classification Systems. *Annual Review of Psychology*. 30(1). Pp. 477–525. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.30.020179.002401>.